



EXEMPLOS PRÁTICOS DE PREJUÍZOS AO TRABALHADOR NA REFORMA TRABALHISTA

1. Punição ao trabalhador que faltar à audiência

João ajuizou uma reclamação trabalhista contra a empresa Alpha e Ômega.

Caso João não compareça à audiência, porque o ônibus atrasou, por exemplo, mesmo que seja beneficiário da Justiça Gratuita, ele deverá arcar com as custas processuais e só poderá ajuizar nova ação após seu pagamento. Ele somente ficará isento disso se demonstrar que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, cujas hipóteses são raras. Hoje, ele pode faltar até três audiências, sem ser punido.

2. Trabalhador vence a ação na Justiça, mas sai devedor também

Em um processo, Maria fez fazer vários pedidos: horas extras (R\$ 3 mil), multa rescisória (R\$ 15 mil), dano moral (R\$ 25 mil). Caso ganhe o primeiro, de horas extras, e perca os pedidos de multa rescisória e de dano moral, Maria terá que pagar custas e honorários à empresa Alpha e Ômega referente às reivindicações que perdeu. Esses custos não serão inferiores a R\$ 4 mil (10%). Assim, Maria sairá devendo para a empresa.

3. Trabalhador pagará honorários periciais

João pensa em entrar com uma ação contra a empresa Alpha e Ômega, mas está com medo de ser responsabilizado pelo pagamento dos honorários periciais caso perca a ação. Hoje, ele não arca com custos, que são cobertos pelo Poder Público. Por causa disso, João vai desistir da ação, mesmo tendo direito, porque não pode correr risco.

4. Trabalhador terá que contratar contador

Para entrar com uma ação, Maria terá que especificar valores nos pedidos iniciais, limitando com isso as condenações judiciais e encarecendo o processo trabalhista para o trabalhador. Maria vai ter que contratar alguém para fazer estes cálculos iniciais.

5. Tabelamento dos danos extrapatrimoniais

As indenizações para os trabalhadores serão calculadas em razão de seus salários.

Exemplo 1: A vida de um vale mais que a vida de outro: Suponhamos que Alberto, diretor da empresa Alpha e Ômega (salário de R\$ 10 mil), pegue um elevador com o Júnior,



técnico de informática, que recebe bem menos (salário de R\$ 1.000,00). Se o elevador cair e os dois morrerem, a família de Alberto receberá indenização de até 500 mil. Já a de família de Júnior receberá 10 vezes menos, até R\$ 50 mil. Mesmo acidente, no mesmo local, duas mortes, mas a vida de Junior valerá mais menos que a vida de Alberto.

Exemplo 2: “Assediar dez pelo preço de uma”: Márcia é gerente da empresa Alpha e Ômega (salário de R\$ 10 mil). Janaina é secretária na mesma empresa (salário de R\$ 1.000,00). Se o dono da empresa praticar assédio sexual contra Márcia e Janaina, responderá pelo crime de assédio perante a Justiça Penal. Mas se ambas entrarem com uma ação por dano moral em razão da relação de emprego, Márcia poderá receber até 500 mil de indenização, enquanto Janaina receberá até R\$ 50 mil reais.

6. Intervalo durante a jornada de trabalho com no mínimo de 30 minutos.

Atualmente, quem trabalha acima de seis horas em um dia tem direito a uma hora de intervalo para repouso e alimentação. Caso o empregado usufrua apenas 30 minutos desse intervalo, o Tribunal Superior do Trabalho entende que o intervalo restante (30 minutos mais) gera uma condenação à empresa equivalente a 1 hora e 30 minutos, e ainda com 50% de adicional, tendo reflexos em férias, 13º e FGTS. Com a reforma, a condenação será apenas em relação ao tempo não usufruído.

7. Terceirização irrestrita

A permissão da terceirização em qualquer atividade poderá prejudicar vários setores. Por exemplo, a escola Alpha e Ômega poderá contratar professores por meio da empresa Educativa, de mão de obras de professores. Como a reforma permite a demissão em massa sem negociação coletiva, a escola Alpha e Ômega poderá demitir seus 30 professores e contratar a empresa Educativa, com 30 professores terceirizados. Maria, que ganha R\$ 2.500,00 será demitida e poderá ser contratada pela empresa Educativa para trabalhar com um salário menor, de R\$ 1.800,00.

Passados 18 meses, Maria poderá prestar serviço através da empresa Educativa para a mesma Alpha e Ômega. Maria sabe que sua condição de vida e a de seus filhos vai piorar bastante.

8. Trabalho intermitente

No trabalho intermitente, o empregado não terá direito a um período de férias remuneradas, pois elas serão pagas diluídas ao término de cada período de serviço.



A alteração prevê que, “ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I – remuneração; II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e V – adicionais legais”. Entretanto, não há como o funcionário ter previsão a respeito de seu horário de trabalho e de sua remuneração. O trabalhador que estiver empregado nessas condições provavelmente terá que acumular mais de um emprego para garantir seu sustento e de sua família, sendo difícil imaginar em que momento poderá ter garantido seu descanso.

Exemplo 1: Garçom no Município do Rio de Janeiro (Piso da categoria/ mês: R\$ 1.056,90, garantida a remuneração mínima de R\$1.205,58; Salário/hora: 4,80).

Marcos é garçom no Município do Rio de Janeiro, contratado para trabalhar em tempo integral, por 44 horas por semana. Recebe R\$ 1.056,90, mas comissões.

Como o movimento do restaurante é maior na quinta, sexta e sábado, o Bar BEBER ATÉ CAIR decidiu demiti-lo e contratá-lo com base no contrato de trabalho intermitente. Marcos trabalhará 4 horas às quintas, 8 horas às sextas e sábado e 4 horas aos domingos, totalizando 24 horas por semana e 96 horas por mês. O salário mensal de Marcos será de R\$ 460,80. Com o PLC 38 prevê que, no contrato intermitente, é preciso pagar férias +1/3, 13º salário e adicionais no ato do pagamento, Marcos receberá ainda R\$ 51,20 a título de férias e R\$ 38,40 a título de 13º salário e R\$ 10,00 de outros adicionais. O salário mensal total de Marcos será de R\$ 560,40 mais a Comissão.

Depois de 12 meses, Marcos terá um mês de desemprego obrigatório a título de férias, porque o PLC 38 proíbe o Bar de chamá-lo nesse período.

Marcos sabe que sua vida ficará muito mais difícil, mas não tem o que fazer diante do desemprego.

Exemplo 2. Atendente de Drogeria (Salário/mês: R\$ 1.460,00; Salário/hora: R\$ 6,50):

Maria foi contratada para trabalhar duas horas por dia, de segunda a sábado, ou seja, doze horas por semana, para cobrir o almoço de Joana, que trabalha como balconista na Droga Raia.

Maria vai trabalhar 12 horas por semana e cerca de 52 horas por mês. Seu salário mensal será de R\$ 338,00. Com a antecipação de férias +1/3, adicionais legais e 13º salário, o salário mensal de Maria será de R\$ 413,70.



Como ela já recebeu antecipadamente as férias, ao final de 12 meses, Maria terá um mês de desemprego obrigatório a título de férias, porque o PLC 38 proíbe a Drogaria de chamá-lo.

9. Trabalhador ganha a ação, mas não leva

Com a reforma, uma das grandes diferenças entre a execução trabalhista e a execução civil também acabará.

A execução civil depende de requerimento expresso do credor, já a execução trabalhista não precisa desse requisito, podendo ser iniciada de forma automática pelo próprio juiz.

A nova redação do artigo 878 da CLT deixa claro que “a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado”.

10. Demissão com multa menor e sem direito ao seguro-desemprego

Hoje, se o trabalhador se demite ou é demitido, ele não tem direito aos seus recursos do FGTS, apenas se for demitido sem justa causa. O empregador tem a opção de avisar ao trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar. Isso é válido para casos sem justa causa.

A reforma prevê a demissão em comum acordo. Parece interessante à primeira vista, mas o trabalhador perde: a multa de 40% do FGTS seria reduzida a 20%, e o aviso-prévio ficaria restrito a 15 dias. Além disso, o trabalhador poderia sacar 80% do Fundo, mas perderia o direito a receber o seguro-desemprego. A demissão sem justa causa por iniciativa da empresa com certeza acabará.

11. Fim das horas de deslocamento (horas *in itinere*)

O PLC 38 acaba com o pagamento das horas de deslocamentos de trabalhadores que estão sujeitos à necessidade de deslocamentos para locais de difícil acesso como é o caso especialmente de trabalhadores rurais e da construção civil, e trabalhadores terceirizados e em regime de trabalho intermitente que não possuem um local de trabalho fixo, serão prejudicados pois despendem muitas horas em deslocamento em condições muitas vezes de risco, sem nenhum tipo de cobertura e responsabilidade do empregador.

A empresa Alpha e Ômega atua na extração de carvão em uma mina fica a 50 km da cidade onde mora João. O ônibus da empresa leva os trabalhadores até o local, num trajeto de ida e volta que 2 horas.



Na CLT atual, a jornada de João é de 8 horas, sendo 6 de trabalho na mina e 2 de deslocamento. O PLC 38 vai elevar a jornada de João para 8 de trabalho na mina. As duas horas que João gasta dentro do ônibus não serão mais computada na jornada.

12. Trabalhadores com contratos protegidos serão substituídos por subempregos

Os trabalhadores com contratos de 44 horas semanais serão substituídos por trabalhadores com contrato em tempo parcial de 26 horas ou 32 horas (6 de horas extras) e com redução salarial. Essa modalidade poderá ser utilizada especialmente para o comércio e serviços.

Joana, com contrato de 44 horas semanais (220 semanais), sendo 8 horas por dia da semana e 4 horas no sábado, trabalha numa loja de rua em Salvador, em uma loja de sapatos chamado Alpha e Ômega. Na prática, no sábado ela trabalha 10 horas, recendo 6 horas extras. Recebe o piso da categoria (R\$ 1.066,00 + horas extras de sábados + comissões).

Como o movimento é maior na sexta e no sábado, a loja demitirá Joana e contratará Maria, para a mesma função, por meio de um contrato de tempo parcial de 26 horas por semana (120 mensais). Maria trabalhará 2 horas de segunda e terça, 3 horas quarta e quinta e 8 horas na sexta e no sábado. Maria receberá um salário de R\$ 581,45 + comissões. O Dono da Loja Alpha e Ômega está muito feliz porque reduzirá o salário das funcionárias e aumentará seu lucro. Mas Maria sabe que não conseguirá viver com esse salário. João, que foi demitida pela empresa, está na fila dos desempregados, aguardando uma vaga.

13. Jornada de até 12 x 36 horas

Ao estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso por **acordo individual**, os trabalhadores estarão expostos a negociar uma jornada de 12 diárias, sujeitos ainda à realização de horas extras, com banco de horas e podem ser obrigados também a negociar os intervalos e o horário de descanso. Soma-se a isso a possibilidade de realização de jornadas extensas em ambientes insalubres. Chegamos às condições análogas à escravidão com jornadas exaustivas. Trabalhadores rurais, do setor de serviços e da área da saúde serão os mais atingidos.

14. Redução das remunerações



Considerando que os valores relativos a prêmios, importâncias pagas habitualmente sob o título de "ajuda de custo", diária para viagem e abonos, assim como os valores relativos à assistência médica ou odontológica, não integrarão o salário, teremos a possibilidade de os empregadores promoverem uma redução do salário sendo boa parte da remuneração transformadas em outras verbas sobre as quais não incidirão os recolhimentos obrigatórios.

15. Fim da equiparação salarial

Acabará a possibilidade de equiparação salarial com as exigências e condicionantes de prestação do serviço no mesmo estabelecimento empresarial, para o mesmo empregador, por tempo não superior a quatro anos. Isso certamente terá impacto ainda maior sobre as mulheres, que já são expostas a salários inferiores.

16. Normas de saúde e segurança por negociação individual

Um retrocesso enorme no combate ao trabalho análogo ao escravo com novas regras sobre duração do trabalho e intervalos passam a não serem consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da negociação individual. O resultado será o aumento das jornadas extenuantes e do adoecimento.

17. Empresa não se responsabilizará pelas condições de saúde e segurança dos empregados

O empregador não terá mais responsabilidade com as condições de saúde e segurança dos seus empregados, pois o trabalhador assinará um termo dizendo que foi instruído sobre os cuidados que deverá tomar, se comprometendo a seguir as orientações recebidas.